



Deutsches Institut
für Menschenrechte

Menschenrechte in der Palmöl- Wertschöpfungskette

Zwischenergebnisse der
FONAP-Studie, GV
Berlin, 30. Oktober 2019

Sara Phung & Deniz Utlu

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Studienteil I: Zwischenergebnisse

- Referenzrahmen & Methodologie
- Menschenrechtsmatrix
- FONAP-Unternehmen und ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht hinsichtlich der UNLP & NAP

Deutsches Institut für Menschenrechte

- Deutschlands unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution (NMRI)
- Arbeitet auf Grundlage der Pariser Prinzipien = internationaler Standard für NMRIs
- Mandate:
 - Förderung & Schutz der Menschenrechte
 - Interdisziplinäre & anwendungsorientierte Forschung & Beratung
 - Information & Dokumentation
- Nur den Menschenrechten verpflichtet

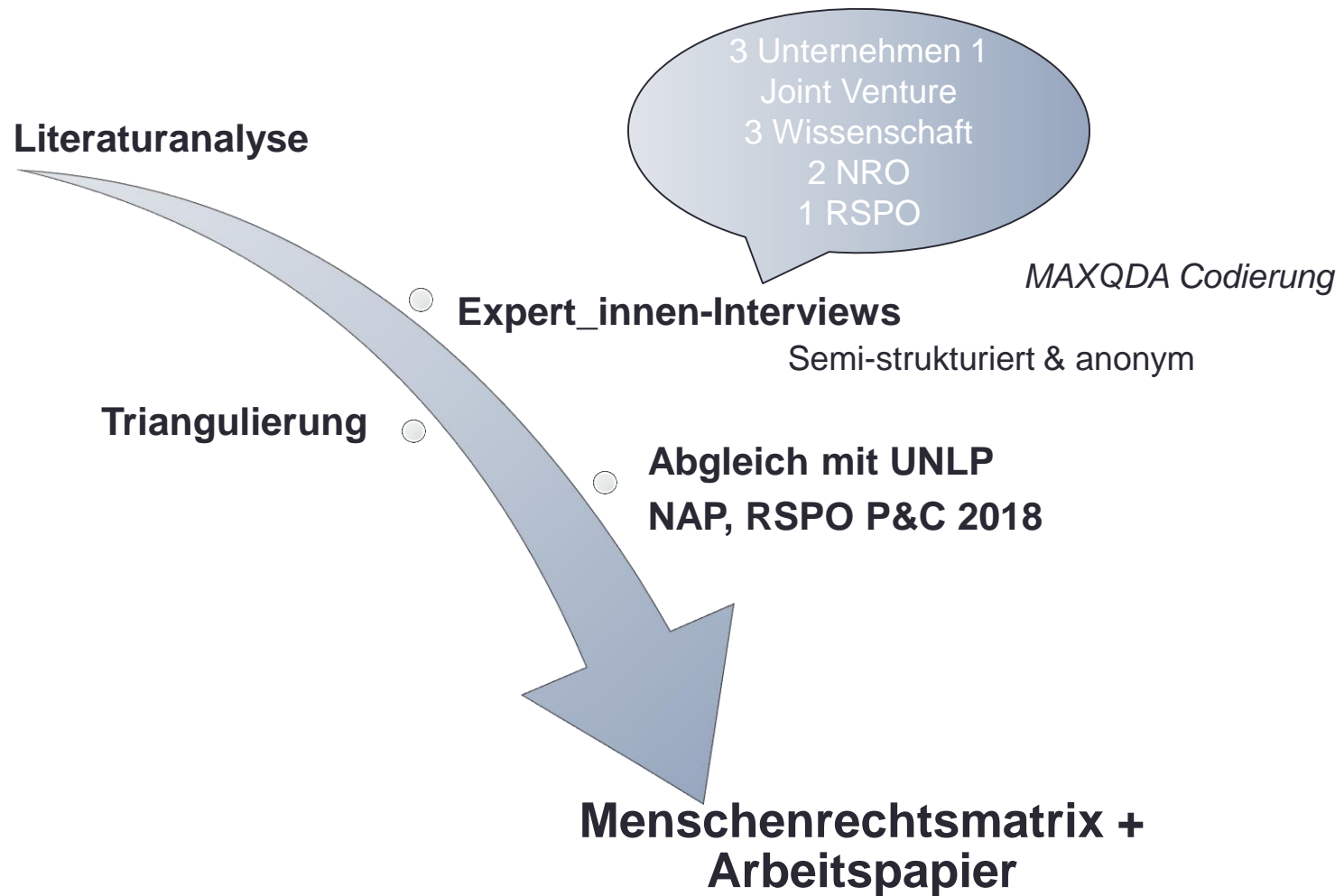


Referenzrahmen der Studie

Bestimmung des menschenrechtlichen Referenzrahmens

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR), 1948
- UN-Pakt für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte (ICESCR), 1966
- UN-Pakt für Politische und Bürgerliche Rechte (ICCPR), 1966
- UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW), 1979
- UN-Kinderrechtskonvention (CRC), 1989
- ILO-Konvention Nr. 169 über die Rechte Indigener Völker, 1989
- ILO-Kernarbeitsnormen, 1998
- UN-Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechte (UNLP), 2011
- Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP), 2016

Methodologie



Vorstellung der Menschenrechtsmatrix

- besonders gravierende
Menschenrechtsrisiken im Palmölsektor (Auszug)

Struktur der Menschenrechtsmatrix

MR-lich problematische Themenbereiche	Problembeschreibung
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> – Mindestlohn ≠ existenzsichernder Lohn – Gezahlter Lohn an unrealistische Quoten gekoppelt – Inadäquate Schutzkleidung
Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> – Gelegenheitsarbeiter_innen i.d.R. weiblich – Schwangerschaft kann Kündigungsgrund sein – In Malaysia geborene Kindern wird Staatsbürgerschaft verweigert
Land	<ul style="list-style-type: none"> – Landraub – Nicht erbrachte Kompensationszahlungen – Zerstörung der Grundlage indigener Gruppen
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> – Pestizidenmanagement – Kontaminiertes Quell- & Trinkwasser – Verlust der Bodenfruchtbarkeit

UN-Sozialpakt Art. 7(b): Recht auf gerechte & günstige Arbeitsbedingungen

Problembeschreibung

1. Arbeitsbedingungen

- Mindestlohn ≠ existenzsichernder Lohn
- Gezahlter Lohn an unrealistische Quoten gekoppelt (unbezahlte Unterstützung durch Kind & Frau)

1.1 *Gesundheit/ Schutz*

- Inadäquate Schutzkleidung (Minderung von Arbeitsleistung)

1.2 *Moderne Sklaverei*

- Entzug von Pässen
- ...

Betroffenes MR-Recht auf

- angemessenen Lohn (ICESCR Art. 7i,ii)
- angemessener Lebensstandard (Nahrung, Wohnung, ICESCR Art. 11)
- Schutz von Kindern vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor schädlicher Arbeit (CRC Art. 28)

- Gesundheit (ICESCR Art. 12.1, 2d; CRC Art. 9)
- Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, im Alter [...] durch unverschuldete Umstände (AEMR Art. 25.1)

- Persönliche Freiheit & Sicherheit (ICCPR Art. 9.1)
- ...

Unternehmen & ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

- Die UN-Leitprinzipien & der Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020
- Die fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt
- RSPO-Zertifizierung als unternehmerische Maßnahme, um Menschenrechtsrisiken zu begegnen

UN
Leitprinzipien für
Wirtschaft und Menschenrechten

Staat:

Pflicht
zu
SCHÜTZEN



Unternehmen:

Verantwortung
zu
ACHTEN



Betroffene:

Zugang
zu
ABHILFE



Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD)

UN Leitprinzipien (Säule II) & NAP

Unternehmen:

Verantwortung
zu
ACHTEN



- ✓ Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte
- ✓ Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- ✓ Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit
- ✓ Berichterstattung
- ✓ Beschwerdemechanismus und Abhilfe

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Wer	<ul style="list-style-type: none">• Alle Unternehmen• Umfang und Komplexität variiert entsprechend Größe, Branche, Risiken etc.
Was	<ul style="list-style-type: none">• Risiken für Betroffene, nicht für das Unternehmen• „verursacht, dazu beiträgt oder daran beteiligt ist“ (UNLP 19 b, i)“
Wo	<ul style="list-style-type: none">• Im Unternehmen• In Geschäftsbeziehungen• Entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette
Wie	<ul style="list-style-type: none">• Kontinuierlicher und iterativer Prozess• Integriert in Unternehmensstrukturen und Geschäftsprozesse• Verantwortung aller Geschäftseinheiten• Im Dialog mit Stakeholders, speziell mit Betroffenen• Transparenz und Kommunikation über Risiken, Maßnahmen und Management-Arrangements

RSPO-Zertifizierung I

Kriterien für Indikator

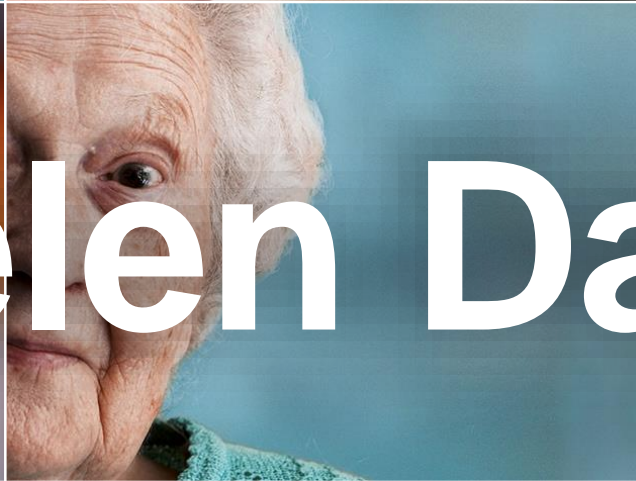
1. Decken die RSPO Zertifizierungskriterien normativ alle relevanten menschenrechtlichen Risiken im Palmöl Sektor ab?
2. Führen die RSPO Zertifizierungskriterien zur Erfüllung von prozessualen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen?
3. Existieren Verfahren, mit denen RSPO sicherstellen kann, dass Palmöl-Produzenten keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen?
4. Kann RSPO Wirksamkeitskontrollen durchführen?

RSPO-Zertifizierung II

Modelle der Zertifizierung	Möglicher Indikator für geringeres Risiko
identity preserved	Ja, sofern Kriterien erfüllt sind
segregated	evtl. ja, sofern Kriterien erfüllt sind
mass balance	Nein, individuelle Verantwortung für eigene Tätigkeit nicht gegeben
book & claim/ RSPO credits	Nein, individuelle Verantwortung nicht gegeben

Nächste Schritte

Zeit	Produkt/ Aktivität
30.10.19	FONAP-Generalversammlung: Vorstellung der Zwischenergebnisse
April 2020	Erstellung von spezifischen Handlungsempfehlungen für FONAP-Mitgliedsunternehmen: NAP-konforme Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht; ggf. Durchführung von weiteren Expert_innen-Interviews
Juni 2020	Entwurf zur Teilstudie II
September 2020	Finaler Studie (I+II) liegt vor
Oktober 2020	FONAP-Generalversammlung: Präsentation der Ergebnisse + Handlungsempfehlungen



Vielen Dank





**Deutsches Institut
für Menschenrechte**

Sara Phung

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Telefon: 030 259 359-124

phung@dimr.de

Deniz Utlü

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Telefon: 030 259 359-469

utlu@dimr.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de

Twitter: @DIMR_Berlin